

**ACCORD D'ENTREPRISES RELATIF AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET EN
FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES DIT
MISSION HANDICAP**

Années 2023-2024-2025

Entre

Les sociétés CARREFOUR Hypermarchés SAS et Vézère Distribution,
Représentées par Mme Nora MASTOURI, Directrice des Ressources Humaines
Hypermarchés,

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

LA FEDERATION DES SERVICES C.F.D.T.

Représentée par M. Thierry BABOT, Délégué Syndical National Hypermarchés,
dûment habilité,

**LE SYNDICAT NATIONAL CFE-CGC DE L'ENCADREMENT DU GROUPE
CARREFOUR (SNEC C.F.E-C.G.C Agro)**

Représenté par M. Gérard BASNIER, Délégué syndical national hypermarchés,
dûment habilité,

LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)

Représenté par M. Patrick AIT AISSA, Délégué syndical national hypermarchés,
dûment habilité,

**LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE
L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES – FORCE OUVRIERE
(F.G.T.A. / F.O.)**

Représentée par M. Dominique MOUALEK, Délégué syndical national
hypermarchés, dûment habilité,

D'autre part,

P.A.A

1/49

M

BG TB

Sommaire

Préambule	5
TITRE 1 - CONTEXTE ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	6
Article 1 : Le contexte de l'entreprise	6
Article 2 : La politique Handicap	7
Article 3: Grandes orientations de la politique d'emploi 2023 – 2025	7
Article 4 : Etat des lieux au 31 décembre 2022	8
Article 5 : Périmètre d'application de l'accord	8
Article 6 : Bénéficiaires de l'accord	9
TITRE 2 - RECRUTEMENT ET INTEGRATION	9
Article 1 : Recrutement	9
Article 1.1 : Favoriser les embauches par la voie de l'apprentissage et de l'alternance.....	10
Article 1.2 : Accueil des stagiaires.....	10
Article 1.3 : Mobiliser les partenaires spécialisés du recrutement et de la Formation.....	10
Article 1.4 : Collaborer avec les structures du secteur protégé et adapté.....	11
Article 1.5 : Aides financières de la mission handicap.....	12
Article 2 : Intégration des salariés handicapés dans l'entreprise	12
Article 2.1 : Accueil des salariés en situation de handicap.....	12
Article 2.1.1 : Sensibilisation du collectif de travail	12
Article 2.1.2 : Aménagement du poste et de la charge de travail de la Personne handicapée	13
Article 2.1.3 : Emploi accompagné	13
Article 2.1.4 : Interlocuteur privilégié – Référent	13
Article 2.1.5 : Supports d'informations spécifiques remis lors de l'accueil ...	14
Article 2.2 : Formation initiale des personnes handicapées	14
Article 2.3 : Renforcer l'accueil et l'intégration	14
TITRE 3 - MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNES HANDICAPEES DANS L'ENTREPRISE	
Article 1 Maintien dans l'emploi des personnes handicapées	15
Article 1.1 : Une prise en charge « globale » de la personne confrontée directement à	

P.A.H

TB

2/49

86
D1

une situation de handicap	16
Article 1.1.1 : Les aménagements de postes et situations de travail	16
Article 1.1.2 : L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite	16
Article 1.1.2.1 : L'aménagement des fins de carrières et la transition entre activité et retraite des salariés des catégories employés et agents de maîtrise	17
Article 1.1.2.2 : L'aménagement des fins de carrières et la transition entre activité et retraite des salariés de la catégorie cadre	21
Article 1.1.3 : Anticiper les difficultés de santé ; les plateformes d'établissement	23
Article 1.1.4 : Situation des aménagements et / ou reclassements des collaborateurs reconnus travailleurs handicapés consécutifs à la plateforme d'établissement	24
Article 1.1.5 : Les bilans de compétences / bilans professionnels	26
Article 1.1.6 : Les équipements ou appareillage de la personne	26
Article 1.1.7 : Prise en charge du déménagement du travailleur handicapé ...	27
Article 1.1.8 : Corrélation avec la santé et la qualité de vie au travail	27
Article 1.1.9 : le télétravail pour les salariés reconnus travailleurs handicapés ne travaillant pas dans les magasins	27
Article 1.1.10 : Aménagement spécifique pour le salarié ayant à charge un proche Handicapé	27
Article 1.2 : Autres mesures d'accompagnement visant au maintien dans l'emploi	
Article 1.3 : Cellule d'assistance psychologique et d'assistance sociale	29
Article 1.4 : Renforcer les partenariats avec les Services de Prévention et de Santé au Travail et les CAP Emploi	29
Article 1.5 : Encourager les Reconnaissances de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).....	30
Article 1.6 : Respect de la confidentialité du statut de travailleur handicapé et Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).....	31
Article 1-7 Le chèque Emploi Service Universel Handicap (CESU Handicap) .	31
Article 2 : Sécuriser les parcours professionnels	31
Article 2.1 : Les entretiens annuels	32
Article 2.2 : Un accès privilégié aux dispositifs de formation pour développer l'employabilité.....	32
Article 2.3 : Compte Personnel de Formation (CPF).....	32
Article 2.4 : La mobilité professionnelle.....	33
Article 2.5 : Un appui spécifique aux salariés handicapés occupant des métiers « sensibles » en cas de réorganisation	33

<i>Article 2.6 : Des outils pour vérifier ce principe d'égalité des chances</i>	33
Article 3 : Les aides financières de la Mission Handicap	33

TITRE 4 - PLAN DE COMMUNICATION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION DE L'ENSEMBLE DES SALARIÉS **34**

Article 1 : Renforcer la communication interne	34
Article 2 : Privilégier une communication de recrutement à l'externe.....	35
Article 3 : Sensibiliser les managers et les salariés.....	35
Article 4 : Poursuivre la montée en compétence des acteurs relais	36

TITRE 5 - PLAN DE MANAGEMENT DE LA DEMARCHE **37**

Article 1 : Maintenir le pilotage national	37
Article 2 : Renforcer la collaboration au niveau local	38
<i>Article 2.1 : L'équipe Mission Handicap</i>	38
<i>Article 2.1.1 : Composition et modalités de désignation</i>	38
<i>Article 2.1.2 : Les missions</i>	39
<i>Article 2.1.3 : Les moyens</i>	40
<i>Article 2.1.4 : Suivi des travaux de « l'équipe Mission Handicap »</i>	40
<i>Article 2.2 : La Commission de Santé, Sécurité et des Conditions de Travail .</i>	40
Article 3 : Le rôle des responsables des Ressources Humaines de proximité.....	41
Article 4 : Le rôle de l'encadrement	42
Article 5 : Budget	43

TITRE 6 - DISPOSITIONS FINALES **44**

Article 1 : Durée et prise d'effet de l'accord	44
Article 2 : Révision de l'accord	44
Article 3 : Adhésion à l'accord	44
Article 4 : Dépôt et publicité	44

ANNEXES

Annexe 1 : LISTE DES ETABLISSEMENTS DU PERIMETRE DE L'ACCORD	46
Annexe 2 : BUDGET 2023 - 2024 – 2025	48
Annexe 3 : SIMULATION INDEMNITE COMPENSATRICE D'UN CADRE RECLASSE SUR UN POSTE D'EMPLOYE	49

P.A.A

TB
BG
DM

....

Préambule

Suite aux réunions paritaires des 2 Mars, 22 Mars, et 24 mai 2023, il a été convenu le présent « Accord d'entreprises relatif au maintien dans l'emploi et en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés » dit Mission Handicap, prenant effet le 1^{er} Janvier 2023.

Par la signature de cet accord, les parties ont souhaité poursuivre leur engagement de longue date.

En effet, Carrefour a signé son premier accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées en 1999. La politique déployée a depuis fait ses preuves : l'obligation d'emploi de 6% a été atteinte en décembre 2012, date à laquelle Carrefour a dépassé le seuil des 4000 salariés handicapés.

Fort de ce succès, l'entreprise souhaite pérenniser et réaffirmer cet engagement citoyen datant de près de 25 ans en faveur des personnes en situation de handicap en poursuivant sa politique visant à améliorer le maintien dans l'emploi, l'insertion et l'accueil dans l'entreprise dans le cadre d'un 9e accord qui couvrira les années 2023 2024 et 2025.

La politique handicap s'inscrit en tant que composante de la politique d'égalité des chances et de non-discrimination. Elle constitue également une composante essentielle de la politique Ressources Humaines en lien avec l'accord d'entreprise sur le contrat de génération, mais aussi de la politique santé et qualité de vie au travail.

Cette volonté se traduit également pour le Groupe Carrefour par la signature, le 4 novembre 2019, du « Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique ».

Les Parties rappellent que l'accord Gestion des emplois et des parcours professionnels – Accord d'anticipation et d'accompagnement de la Transformation sociale du 17 mars 2023 prévoit des dispositions relatives à la carrière des salariés en situation de handicap. Il prévoit ainsi :

« En complément des accords applicables au sein des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, une attention particulière sera portée aux salariés en situation de handicap, c'est-à-dire aux salariés reconnus comme travailleurs handicapés (« RQTH »), aux salariés invalides et aux salariés ayant des restrictions médicales, dès le stade du recrutement puis dans l'exercice de leurs fonctions, et notamment en cas de mobilité interne.

B.A.A

5/49

B6

B1

TB

Ces salariés bénéficieront notamment d'un accompagnement renforcé dans le cadre de la mobilité externe et des projets de restructuration ponctuels, se traduisant par :

- un allongement de la durée de leur congé de mobilité, portée à 12 mois au lieu de 9 (cf. Volet 2) ;
- un allongement de la durée de leur congé de reclassement volontaire, portée à 9 mois au lieu de 6 (cf. Volet 3) ;
- et un allongement de la durée de leur congé de reclassement en cas de départ contraint, portée à 9 mois au lieu de 6 ou 7, selon le cas (cf. Volet 3). ».

Il peut ainsi être utile de s'y référer, en cas de besoin.

TITRE 1 – CONTEXTE ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Un état des lieux a été réalisé au terme des 3 années du 8^{ème} accord afin d'évaluer l'efficacité des actions proposées par la Mission Handicap. Ce « pré-bilan » effectué lors de la Commission Nationale Mission Handicap du 15 décembre 2022 a permis de cerner les leviers à activer pour améliorer le dispositif d'aide proposé par l'enseigne. Les actions prévues dans le présent accord sont issues de ce travail d'analyse et de co-construction.

Article 1 : Le contexte de l'entreprise

Le plan Carrefour 2026, par nature axé sur la satisfaction des attentes des clients et de la construction du « Groupe de demain » se doit d'être complété par des dispositifs destinés à apporter une attention tout aussi importante aux salariés du Groupe en veillant à leur développement personnel et professionnel ainsi qu'à l'engagement du Groupe en faveur de la transition énergétique.

La recherche d'une synergie des attentions à destination des clients et des salariés constitue aux yeux des parties signataires un élément majeur de la réussite de la transformation du Groupe.

La politique Hypermarchés s'appuie sur le plan stratégique « Carrefour 2026 » qui prévoit notamment le renforcement de la démarche d'inclusion du personnel au sein du Groupe, par le biais du développement d'une politique volontariste de promotion de la diversité des origines et un objectif d'emploi de 15 000 salariés en situation de handicap dans l'ensemble du Groupe, en France et sur les autres pays, d'ici 2026.

Les parties au présent accord ont voulu signifier l'importance constante de ce sujet au sein de l'entreprise et la volonté commune de déployer une politique ambitieuse au plan social, mais aussi adaptée aux nouveaux enjeux de transformation de nos métiers en lien avec le plan de transformation de l'entreprise et sa Raison d'Etre.

Les Parties soulignent qu'au travers de l'accord collectif de Groupe portant sur l'égalité femmes-hommes du 9 mars 2020, l'égalité des chances dans l'évolution professionnelle de chaque collaborateur, l'équité en matière de rémunération et l'accès des femmes aux postes d'encadrement font partie des engagements forts de la Politique Ressources Humaines.

Cette volonté passe également par les engagements RSE nationaux dans le cadre de la mise en place d'actions concrètes visant à favoriser l'accès à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels, notamment des jeunes et des populations les plus éloignées de l'emploi.

Article 2 : La politique Handicap

L'objectif du 8^e accord 2020-2022 était de consolider le taux d'emploi au-dessus du quota légal de 6% au cours des 3 années de l'application de l'accord.

Cet objectif a été atteint. Le taux d'emploi direct a été maintenu de façon constante au-dessus du quota légal de 6%. Il était de 9,55% en décembre 2022. Le maintien de ce taux d'emploi légal permet aux établissements de bénéficier depuis 2013 du soutien de l'AGEFIPH et de ses prestataires de services (dont le réseau CAP EMPLOI).

Au total, 438 embauches ont été réalisées sur les 3 années de l'accord dont 91 alternants et 144 CDI. En 2022, l'Entreprise a totalisé, plus de 4000 salariés ayant le statut de travailleur handicapé. La population prise en compte est globalement plus âgée et plus ancienne que la moyenne, 69% des travailleurs handicapés ont plus de 50 ans. Il existe donc un risque d'érosion de l'effectif handicapé et un enjeu de maintien dans l'emploi pour les collaborateurs les plus âgés (et parfois les plus anciens).

Article 3: Grandes orientations de la politique d'emploi 2023 - 2025

Le premier objectif de l'accord est de sécuriser les parcours professionnels et de maintenir dans l'emploi les personnes en difficulté de santé au travail.

Les salariés en situations de handicap doivent faire ainsi l'objet d'une prise en charge spécifique tout au long de leur carrière. L'employabilité des salariés en difficulté de santé au travail constitue un enjeu majeur de ce 9^e accord.

Cela suppose de proposer une prise en charge globale de la personne :

- Détection précoce
- Analyse de la situation
- Aménagement de poste par le recours aux interventions ergonomiques,
- Financement de bilans de compétences et de bilans professionnels,
- Financement d'appareillages spécifiques en complément des aides de droit commun,
- Accès à la formation quelle que soit la situation de handicap.

Le second objectif est de favoriser l'alternance et d'insérer durablement, par le maintien de l'objectif du précédent accord avec un volume de recrutement de 300 embauches de travailleurs handicapés, a minima, sur les 3 années couvertes par l'accord. Cet objectif s'entend tous types de contrats confondus (CDI/CDD/Contrats en alternance), étant précisé que la voie de l'alternance sera privilégiée, avec une cible de 25% de ces embauches.

La Mission Handicap Carrefour s'est attachée à s'outiller afin d'être en mesure de calculer des taux d'emploi par établissement alors que la DOETH se calcule dorénavant au niveau de la Société.

Des actions personnalisées seront réalisées dans les établissements ayant été identifiés avec un taux d'emploi inférieur à 6% par le biais de diagnostics fondés sur une analyse quantitative et qualitative qui aboutiront à des programmes d'actions validés par les équipes Mission Handicap des établissements et les directeurs. Une synthèse des diagnostics fera l'objet d'une présentation en commission de suivi.

Carrefour prend l'engagement de maintenir le taux d'emploi au-dessus du quota légal de 6% mais également d'atteindre le taux légal de 6% sur l'ensemble des magasins du périmètre de l'accord, d'ici la fin du présent accord, selon les nouvelles modalités de calcul applicables depuis 2020.

Article 4 : Etat des lieux au 31 décembre 2022

Etablissements entrant dans le périmètre de l'accord 2020 – 2023

Désignation	Chiffres
Effectif d'assujettissement	39145
Obligation d'emploi	2 348
ETP bénéficiaires	3736,38
ETP Stagiaires	1,64
ETP intérim	0,3
Taux d'emploi direct	9,55%
Recrutements de Travailleurs Handicapés sur l'année 2022	220
Dépenses déductibles secteurs protégés / adaptés	36 574,29€

Article 5 : Périmètre d'application de l'accord

Relèvent du champ d'application du présent accord les sociétés Carrefour Hypermarchés SAS et Vézère Distribution.

Le présent accord couvre 153 établissements dont la liste figure en Annexe 1.

En cas de création ou d'intégration d'un nouvel établissement au sein de l'une des sociétés couvertes par le présent accord, celui-ci sera automatiquement intégré à la démarche.

Article 6 : Bénéficiaires de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés reconnus travailleur handicapé, au sens de l'article L5212-13 du code du travail :

- Les travailleurs ayant la RQTH attribuée par la CDAPH (Commission pour les Droits et l'Autonomie des Personnes Handicapées) ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente d'un régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Sous certaines conditions, les veuves et orphelins de guerre ;
- Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité ;
- Les titulaires d'une carte mobilité inclusion – mention invalidité définie à l'article L.241-3 du Code de l'Action Sociale et des Familles ;
- Les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).

Les salariés reconnus travailleur handicapé s'entendent aussi des salariés qui ont déposé un dossier auprès de l'organisme compétent, en bonne et due forme et qui attestent, du dépôt de ce dossier, jusqu'au résultat de la demande.

Enfin, dans le cadre de la prévention, la sécurisation des parcours professionnels et le maintien dans l'emploi, de l'ensemble de nos collaborateurs, certaines mesures s'appliquent plus généralement à l'ensemble des salariés et plus particulièrement à ceux qui rencontrent une situation de handicap temporaire ou des difficultés de santé.

TITRE 2 : RECRUTEMENT ET INTEGRATION

Le recrutement de personnes handicapées répond à la volonté de sélectionner les candidats sur le seul critère de compétence conformément à la politique de diversité et de non-discrimination de Carrefour.

Le renforcement des embauches est essentiel pour anticiper une érosion du taux d'emploi possible en raison de départs à la retraites des salariés les plus âgés.

Article 1 : Recrutement

Malgré la conjoncture économique incertaine des 3 prochaines années, Carrefour se fixe à nouveau un objectif de 300 embauches de travailleurs handicapés, a minima, sur les 3 années couvertes par l'accord.

Cet objectif s'entend tous types de contrats confondus (CDI/CDD/Contrats en alternance).

P.A.A

B6 TD
B1

Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à privilégier la voie de l'apprentissage, de l'alternance et du stage en entreprise durant la durée du présent accord.

Article 1.1 : Favoriser les embauches par la voie de l'apprentissage et de l'alternance

Sur les **300** embauches précitées, Carrefour s'engage à embaucher durant la durée de l'application de l'accord, au minimum 25% de travailleurs handicapés par la voie de l'alternance.

Dans cette optique, chaque magasin devra réaliser une cartographie des organismes locaux pouvant former des alternants aux métiers de l'enseigne,

La Mission Handicap communiquera également sur les aides complémentaires de l'AGEFIPH auxquelles les établissements ont droit dans le cadre des contrats de professionnalisation et d'apprentissage sous réserve que le taux d'emploi de l'entreprise soit égal ou supérieur à 6%.

La Direction suivra les embauches et évaluera la pérennisation de ce type de dispositif. Ces indicateurs seront valorisés dans le bilan annuel.

Article 1.2 : Accueil des stagiaires

Afin de faire découvrir les postes existants au sein de l'entreprise, et notamment au sein des magasins, et de contribuer à l'amélioration de la qualification professionnelle des personnes handicapées, les stages préparatoires à l'emploi, en partenariat avec des organismes d'insertion de personnes handicapées, continueront à être favorisés.

Par ailleurs, afin de permettre à des jeunes, en cours de scolarisation (dès le stage de 3^{ème}) d'avoir un premier contact avec le monde du travail, l'entreprise souhaite maintenir sa politique d'accueil et d'intégration de stagiaires. Pour cela, l'entreprise et plus particulièrement les magasins, continueront à chercher et à établir des partenariats avec des écoles spécialisées et à recruter dans les écoles avec lesquelles elle est déjà partenaire, qui seraient susceptibles d'accueillir des personnes en situation de handicap.

Article 1.3 : Mobiliser les partenaires spécialisés du recrutement et de la formation

Carrefour s'appuie sur l'accord signé avec Pôle Emploi pour intégrer des candidats handicapés. L'entreprise renforcera le recours aux techniques comme :

- La Méthode de Recrutement par Simulation (MRS), qui permet de sélectionner les candidats sur leur savoir-faire à partir de mises en situation précises. Cette méthode s'appuie sur une technique de sélection

P.A.A.

10/49

TB
B6
M1

objective qui repose sur les compétences déployées sur une situation de travail similaire au poste visé.

- Les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), d'une durée moyenne d'une semaine faciliteront quant à elles la découverte des métiers de la grande distribution aux personnes en situation de handicap. Elles constituent également une période durant laquelle l'entreprise pourra s'assurer de la compatibilité du poste avec les compétences et l'état de santé de la personne.
- Les magasins poursuivront leur soutien à l'opération Duo Day en proposant des offres de Duos à leurs partenaires locaux.

L'Espace Emploi Carrefour France continuera à être mobilisé pour renforcer le volume de travailleurs handicapés au sein des sessions de contrat de professionnalisation.

Les chargés de recrutement maintiendront le sourcing auprès des partenaires spécialisés, en particulier en ce qui concerne les contrats de professionnalisation et d'apprentissage : CAP EMPLOI, CFA, ...

Article 1.4 : Collaborer avec les structures du secteur protégé et adapté

Les Parties rappellent que le recours au secteur adapté, ne constitue plus une modalité d'acquittement partiel de l'obligation d'emploi mais que les dépenses afférentes à ces contrats seront déductibles de la contribution le cas échéant.

En parallèle, les Parties souhaitent maintenir un partenariat avec le secteur adapté et s'engagent :

- dans le cadre des besoins de recrutement, à étudier les possibilités d'intégration des travailleurs en situation de handicap mis à sa disposition par les entreprises du milieu protégé;
- à collaborer avec des structures du secteur adapté: contribution de la société à la réinsertion sociale et professionnelle de personnes du milieu adapté, recherches de nouvelles prestations ou de nouveaux partenariats.

La Mission Handicap veillera à sensibiliser les décideurs en matière d'achats et de référencement afin développer le recours au secteur adapté. Les acheteurs seront informés des possibilités de sous-traitance, mais aussi de mise à disposition des personnes issues d'Entreprises Adaptées (EA), d'Etablissements et Services d'Aide du Travail (ESAT) et Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH)

B.A.A

B6
M
TS

Article 1.5 : Aides financières de la mission handicap

Afin de valoriser les établissements qui développent des politiques proactives, la Mission Handicap Nationale proposera des aides financières dans le cadre du recrutement.

La prise en charge d'un mois de frais de salaire lors de la titularisation en CDI d'un travailleur handicapé suite à un recrutement en CDD, en alternance ou à un stage.

La prise en charge d'un mois de frais de salaire lors de la titularisation en CDI d'un salarié issu du secteur adapté.

Une subvention salariale de 2 mois de frais de salaire pour l'embauche d'un travailleur handicapé ayant un handicap lourd.

Article 2 : Intégration des salariés handicapés dans l'entreprise

Article 2.1 : Accueil des salariés en situation de handicap

L'accueil des salariés en situation de handicap sera facilité par la mise en œuvre des actions suivantes :

Article 2.1.1 : Sensibilisation du collectif de travail

Afin de faciliter l'intégration du salarié lors de son arrivée, le responsable hiérarchique prépare, si besoin, cette étape avec le concours de la Mission Handicap.

En concertation et avec l'accord préalable de la personne handicapée, une sensibilisation de l'ensemble de l'équipe de travail peut être organisée en vue de faciliter son accueil et son intégration.

Cette séance sera préparée par la Mission Handicap et animée dans la mesure du possible par le manager, y seront associés le salarié concerné et l'interlocuteur privilégié visé à l'article 2.1.4.

Article 2.1.2 : Aménagement du poste et de la charge de travail de la personne handicapée

L'entreprise s'engage, lors du recrutement, à mener des actions d'adaptation ou d'aménagement nécessaires des postes de travail tenus par des personnes handicapées, avec l'implication des services de prévention et de santé au travail.

En tout état de cause, la première action d'adaptation ou aménagement sera d'appliquer les restrictions et recommandations formulées par le médecin du travail.

Les adaptations ou aménagements de poste qui pourront ensuite être faites s'appuieront, si besoin, sur la compétence d'ergonomes, en relation avec les services techniques de l'entreprise et la Mission Handicap.

L'entreprise veillera également à adapter la charge de travail de la personne handicapée si nécessaire, en ayant le souci d'ajuster cette charge à l'évolution du handicap le cas échéant. En contrepoint, cette adaptation ne doit pas avoir pour conséquence de faire peser une charge excessive sur le reste de l'équipe.

Les instances représentatives du personnel alerteront la Direction, quand cet équilibre ne sera plus assuré.

Article 2.1.3 : Emploi accompagné

Pour faciliter l'accueil et l'intégration, la personne handicapée ainsi que l'employeur pourront avoir recours à « l'emploi accompagné ».

Le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre aux fins d'insertion dans le milieu ordinaire de travail, par une personne morale gestionnaire qui organise, au moyen de la convention de gestion, le soutien à l'insertion professionnelle et l'accompagnement médico-social du travailleur handicapé ainsi que l'accompagnement de son employeur.

Article 2.1.4 : Interlocuteur privilégié - Référent

Pour faciliter son accueil et son intégration, la personne handicapée pourra, si elle le souhaite, demander à être accompagnée par un autre salarié, interlocuteur privilégié (référent).

A cette fin, l'entreprise formalisera un dispositif d'accompagnement facultatif à travers une charte d'engagement.

Cette charte sera élaborée conjointement avec la commission de suivi au cours de la première année de l'accord.

La charte devra notamment prévoir le rôle de l'interlocuteur privilégié dans l'accueil et l'intégration, les étapes de suivi et le bilan.

Les interlocuteurs privilégiés (référents) qui se seront portés volontaires, bénéficieront du soutien nécessaire à leur mission. Ce soutien pourra consister en:

- Des horaires communs lors de la phase d'intégration du collaborateur et notamment, dans le cadre de la première 1/2 journée d'accueil, l'interlocuteur privilégié (référent), bénéficiera de 4 heures ou d'une 1/2 journée prises sur son temps de travail pour l'accueil du collègue en situation de handicap.
- Une charge de travail adaptée pour le référent lors de l'intégration du collègue en situation de handicap.

B.A.A

B6 TB
13/49
DM

Article 2.1.5 : Supports d'informations spécifiques remis lors de l'accueil

Les supports et notamment le livret d'accueil, remis et présentés à l'ensemble des collaborateurs à l'occasion de l'entretien d'accueil, feront connaître, notamment, le présent accord et les différentes formes d'aides proposées.

Un livret d'information sur la Mission Handicap et les aides existantes seront également communiqués à toute personne qui souhaite s'inscrire dans le processus de reconnaissance de la qualité de personne handicapée.

En tout état de cause, ces supports seront accessibles de manière permanente pour l'ensemble des salariés auprès des membres de l'équipe Mission Handicap des établissements et au bureau des Ressources Humaines.

Article 2.2 : Formation initiale des personnes handicapées

Les personnes handicapées bénéficient, dans le cadre du plan de formation, des mêmes possibilités de formation que l'ensemble du personnel.

Toute personne handicapée recrutée dispose d'un droit à une formation adaptée, d'une durée pouvant être supérieure à celle prévue au plan de formation, en fonction des besoins effectivement identifiés.

Si cela est nécessaire, les conditions matérielles de mise en œuvre de la formation seront adaptées (transports, hébergement, salles, matériels informatiques adaptés, ...), avec le recours éventuel à des aides extérieures, afin que le salarié puisse participer à toute formation collective.

Durant les formations hors de son site, la personne handicapée pourra contacter un interlocuteur dédié désigné par le manager Ressources Humaines de l'établissement ou le responsable Mission handicap national pour, par exemple, être accueillie sur le site de la formation, disposer d'un interprète, être en lien avec une compagnie de taxi...

Article 2.3 : Renforcer l'accueil et l'intégration

Le recours aux contrats de professionnalisation pour intégrer les personnes handicapées nécessite une adaptation des dispositifs d'accompagnement prévus dans ce cadre.

Les formations au tutorat devront donc intégrer un volet sur le handicap pour faciliter la prise en compte des éventuelles difficultés de santé au travail des personnes à accompagner. Des formations spécifiques au tutorat de personnes handicapées pourront également être proposées en cas de besoin.

Afin de prendre en compte la situation de handicap lors de l'accueil, un entretien avec le pilote handicap magasin sera planifié, au plus tôt, dès la phase de recrutement pour programmer les aménagements éventuels à mettre en place.

B. A. A

TB
B6
M

Les aménagements de poste nécessaires pourront être cofinancés par la Mission Handicap pour les personnes titulaires du statut de travailleur handicapé.

En cas de besoin et sous réserve que le salarié accepte de communiquer sur son handicap, une sensibilisation de l'équipe pourra être réalisée lors de l'accueil. Celle-ci permettra de lever les craintes liées à l'intégration d'une personne en difficulté de santé.

TITRE 3 : MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNES HANDICAPEES DANS L'ENTREPRISE

Les situations de handicap peuvent survenir au cours de la vie professionnelle et doivent être prises en compte pour ne pas pénaliser le déroulement de carrière. Avec plus de 4000 salariés reconnus handicapés en 2022, la sécurisation des parcours professionnels constitue une priorité, l'entreprise mettra tous les moyens en œuvre pour renforcer l'employabilité des personnes en situation de handicap.

Lorsqu'une situation de handicap apparaît, une prise en charge globale sera privilégiée, en aménageant le poste et la situation de travail, mais aussi en tenant compte des souhaits professionnels du salarié, de ses compétences et de son expérience.

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre les moyens permettant le maintien en activité professionnelle de tous les salariés en situation de handicap. Le nombre de plateformes d'établissement sera un des indicateurs que suivra chaque équipe mission handicap, et remonté au Relais Mission Handicap National.

L'objectif de toutes les actions de maintien proposées vise à limiter les licenciements pour inaptitude.

Les aides de l'AGEFIPH seront systématiquement sollicitées en complément des aides de la Mission Handicap prises en charge à hauteur de 50% sous réserve que le taux d'emploi national soit égal ou supérieur à 6%.

Les CAP EMPLOI viendront en appui des établissements pour venir en soutien des salariés reconnus travailleurs handicapés ou ayant déposé un dossier auprès de la Commission pour les Droits et l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)

Article 1 Maintien dans l'emploi des personnes handicapées

L'entreprise s'engage à maintenir dans l'emploi les personnes reconnues handicapées par le déploiement des actions décrites ci-après.

R.A.A

TS
06
01

Article 1.1 : Une prise en charge « globale » de la personne confrontée directement à une situation de handicap

Les salariés en situation de handicap bénéficieront d'un accompagnement spécifique coordonné par les pilotes du magasin.

Le statut, acquis ou en cours d'acquisition, de travailleur handicapé leur permettra d'accéder aux aides de la Mission Handicap et de l'AGEFIPH (si l'entreprise préserve un taux d'emploi égal ou supérieur à 6%).

Article 1.1.1 : Les aménagements de postes et situations de travail

Des interventions ergonomiques seront proposées afin d'aménager les postes et les situations de travail dans leur ensemble. Réalisées par un spécialiste, elles associeront le salarié qui reste au cœur de la démarche, mais aussi le pilote et le médecin du travail.

Les préconisations pourront porter sur **de l'aménagement de matériel**. Dans ce cas, la Mission Handicap fera appel en priorité aux fournisseurs référencés. Si du matériel « sur-mesure » est nécessaire pour prendre en compte une problématique individuelle, la Mission Handicap privilégiera le recours à des prestataires qui proposent de tester le matériel ainsi qu'une formation à son utilisation avant achat.

Lorsque le délai de livraison du matériel excède un mois à compter de la commande, il devra être envisagé des solutions alternatives telles que la location.

La Direction devra également veiller à la mise en place et au respect des places de parking réservées aux personnes handicapés sur le parking du personnel.

Les préconisations pourront aussi porter sur **de l'aménagement organisationnel**, qui pourra notamment concerner un aménagement des horaires, des pauses plus fréquentes ou sur une répartition différente des tâches. Dans ce dernier cas, une attention particulière sera portée à ce que la répartition des tâches soit équitable et ne pénalise pas les autres membres de l'équipe.

Enfin, les salariés reconnus travailleurs handicapés, qui doivent, pour des raisons de santé liées à leur handicap réaliser un examen ou un acte médical ambulatoire fréquent, comme notamment les dialyses, des chimiothérapies, etc. bénéficieront d'une **autorisation d'absence rémunérée**, dans la limite de 6 jours par an pouvant être fractionnés en demi-journées, pour procéder à ces examens.

Le salarié devra justifier de cette nécessité par la fourniture d'un certificat médical ou tout autre document justificatif soumis à la validation du MRH, dans le respect du secret médical.

Article 1.1.2 : L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite

Les salariés reconnus travailleurs handicapés ont pour plus des deux tiers plus de 50 ans. Ainsi, afin d'alléger la charge de travail des salariés seniors reconnus travailleurs handicapés et de les maintenir dans l'emploi, les parties ont souhaité alléger les conditions d'accès au temps partiel seniors instauré dans l'accord senior du 25 septembre 2009, pour ces salariés.

Article 1.1.2.1 : L'aménagement des fins de carrières et la transition entre activité et retraite des salariés des catégories employés et agents de maîtrise

A. Concernant les salariés à temps complet des catégories employés et agents de maîtrise

Sur la base du strict volontariat, et sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions ci-dessous, ils devront :

- Etre salarié en contrat à durée indéterminée,
- Etre âgé de 50 ans minimum,
- Etre reconnu travailleur handicapé,
- Etre à temps complet ou temps complet choisi dans le cadre de la poly-activité depuis au moins 2 ans dans le groupe,
- Formuler une demande écrite de passage à temps partiel senior à la direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle.

Ils peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel senior à 32h, 28h, 25h ou 21h selon leur choix. Un avenant au contrat de travail sera effectué.

La possibilité de réduire sa base horaire hebdomadaire peut se faire dans le cadre de ce dispositif deux fois par an et fera l'objet d'un nouvel avenant au contrat de travail à chaque réduction de la base contrat.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés dans les conditions suivantes :

- Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 25 heures ou 28 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine.
- Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.

Les collaborateurs âgés de 50 ans et plus, qui ont souhaité réduire leur base horaire contractuelle à 21 heures pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une répartition de leur base hebdomadaire contractuelle sur 3 jours consécutifs comme suit : jeudi, vendredi, samedi pour la première semaine puis lundi, mardi et mercredi pour la semaine suivante.

D'autre part, les salariés réduisant leur base contractuelle pourront bénéficier en accord avec leur hiérarchie, si l'organisation du travail le permet, d'un regroupement des jours travaillés sur la semaine.

P.A.*

TB
BB
M

Les salariés à temps complet qui opteront pour la réduction de leur temps de travail effectif à 32h, 28h, 25h ou 21h selon le cas, bénéficieront d'une prime annuelle dénommée prime forfaitaire senior, versée en 4 fois à la date d'échéance de paie de la fin de chaque trimestre et jusqu'au départ à la retraite. Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel. En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire senior est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

Cette prime forfaitaire a été revalorisée dans le cadre des NAO 2023. Pour la première année :

- 32h : prime annuelle de 941,90euros bruts
- 28h : prime annuelle de 1883,77euros bruts
- 25h : prime annuelle de 2823,33euros bruts
- 21h : prime annuelle de 3766,33euros bruts

A compter de la 2^{ème} année de passage à temps partiel senior, cette prime forfaitaire senior sera établie selon le barème suivant :

- 32h : prime annuelle de 622,16euros bruts
- 28h : prime annuelle de 1244,24euros bruts
- 25h : prime annuelle de 1865,17euros bruts
- 21h : prime annuelle de 2817,42 euros bruts

La dégressivité de la prime forfaitaire senior ne sera plus appliquée aux employés bénéficiaires d'un temps partiel senior (issu du contrat de génération) qui entrent dans la période de deux années précédant leur départ en retraite et depuis le 1^{er} juillet 2020, dans la période de trois années précédant leur départ en retraite à taux plein

Ainsi dès lors qu'ils justifieront de leur départ à la retraite à taux plein dans les trois années à venir, ils bénéficieront de ce nouveau barème de la prime forfaitaire senior de passage à temps partiel. Les autres salariés continueront à bénéficier du barème de prime forfaitaire senior en vigueur.

Chaque salarié intéressé par cette formule de passage à temps partiel devra fournir à l'entreprise un relevé de reconstitution de carrière ou tout autre document administratif permettant d'attester la date prévisionnelle de son départ à la retraite.

Les salariés adhérant aux présentes dispositions ne peuvent pas bénéficier du régime de la modulation, sauf demande expresse de leur part.

NB :

Pour les salariés bénéficiant actuellement de ce dispositif, ces nouveaux montants leur sont applicables depuis le 1^{er} mars 2023 et se sont substitués aux montants perçus précédemment sans rétroactivité sur les sommes déjà versées

P.A.A.

TB
BB
101

B. Concernant les salariés des catégories employés et agents de maîtrise et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est au moins égal à 30 heures

Sur la base du strict volontariat, et sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions ci-dessous, ils devront :

- Etre salarié en contrat à durée indéterminée,
- Etre âgé de 50 ans minimum,
- Etre reconnu travailleur handicapé,
- Etre à temps partiel 30 heures minimum depuis au moins 1 an dans le groupe Carrefour,
- Formuler une demande écrite de passage à temps partiel senior à la direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle.

Ils peuvent demander le bénéfice du passage à temps partiel seniors à 25h ou 21h selon leur choix. Un avenant au contrat de travail sera effectué.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés dans les conditions suivantes :

- Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 25 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 4 jours par semaine.
- Le salarié qui choisit une base hebdomadaire de 21 heures de travail effectif verra, s'il le souhaite, la répartition de cet horaire sur 3 jours par semaine.

D'autre part, les salariés réduisant leur base contractuelle pourront bénéficier en accord avec leur hiérarchie, si l'organisation du travail le permet, d'un regroupement des jours travaillés sur la semaine.

La possibilité de réduire sa base horaire hebdomadaire peut se faire dans le cadre de ce dispositif deux fois par an et fera l'objet d'un nouvel avenant au contrat de travail à chaque réduction de la base contrat.

Les salariés à temps partiel qui opteront pour une réduction de leur horaire hebdomadaire à 25 heures ou à 21 heures bénéficieront d'une prime annuelle dénommée prime forfaitaire senior.

Cette prime revalorisée dans le cadre des Nao 2023 est d'un montant annuel de 269 euros bruts par heure de réduction la première année d'attribution et ce afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail.

Pour les années suivantes, la prime forfaitaire annuelle sera d'un montant de 178,14 euros bruts par heure de réduction.

Les collaborateurs âgés de 50 ans et plus, qui ont souhaité réduire leur base horaire contractuelle à 21 heures, pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une répartition de leur base hebdomadaire contractuelle sur 3 jours consécutifs comme suit : jeudi, vendredi, samedi pour la première semaine puis lundi, mardi et mercredi pour la semaine suivante.

Pour les salariés entrant dans la période de deux années précédant le départ à la retraite et pouvant le justifier auprès de leur service Ressources Humaines, le montant de la prime est maintenu sans dégressivité. Depuis le 1^{er} juillet 2020, la durée a été portée à 3 années avant le départ à la retraite.

Ainsi dès lors qu'ils justifieront de leur départ à la retraite dans les trois années à venir, ils bénéficieront de ce nouveau barème de la prime forfaitaire senior de passage à temps partiel. Les autres salariés continueront à bénéficier du barème de prime forfaitaire senior en vigueur.

Cette prime forfaitaire senior sera versée en 4 fois à la date d'échéance de paie à la fin de chaque trimestre et jusqu'au départ à la retraite. Elle sera proratisée la première année et la dernière année en fonction du nombre de mois travaillés à temps partiel.

En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire senior est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

NB :

Pour les salariés bénéficiant actuellement de ce dispositif, ces nouveaux montants leur sont applicables depuis le 1^{er} mars 2023 et se sont substitués aux montants perçus précédemment sans rétroactivité sur les sommes déjà versées

C. Possibilités de retour à la base contrat initiale

Le salarié bénéficie d'un droit de retour à la base contrat initiale dans les situations exceptionnelles et notamment en cas de divorce, de perte involontaire d'emploi de son conjoint, de l'invalidité ou du décès ou du décès de son conjoint ou en cas de situation de surendettement.

La demande du salarié, dûment justifiée, devra être formulée auprès de la direction dans les 12 mois qui suivent la survenance de l'évènement. Dans le délai de 2 mois suivant la demande, l'entreprise proposera alors un retour à la base contrat initiale prioritairement sur le même poste, ou à défaut sur un poste de qualification équivalente ou éventuellement différente.

Le retour à la base contrat initiale fera l'objet d'un nouvel avenant à son contrat de travail.

Lorsque le salarié repasse à temps plein, il ne bénéficie plus de la prime forfaitaire senior, celle-ci étant, pour son dernier versement, proratisée en fonction du nombre de mois passés à temps partiel. De même, le salarié qui reprend son temps partiel initial qui est antérieur au temps partiel senior, celui-ci ne bénéficie plus de la prime forfaitaire senior.

D'autres évènements ayant une grave répercussion sur les ressources du salarié pourront également être examinés.

Article 1.1.2.2 : L'aménagement des fins de carrières et la transition entre activité et retraite des salariés de la catégorie cadre

A. Conditions pour bénéficier du forfait jours « Transition Retraite »

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit :

- Etre cadre de niveau 7 ou 8 en contrat à durée indéterminée,
- Etre âgé d'au moins 58 ans minimum,
- Etre reconnu travailleur handicapé,
- Justifier d'une ancienneté d'au moins 25 ans dans le groupe Carrefour,
- Etre en forfait jours sur la base minimum de 215 jours depuis au moins 3 ans d'ancienneté dans le groupe Carrefour avant la demande de passage à un forfait « Transition Retraite », ou être en forfait jours « réduit » senior,
- Formuler une demande écrite de passage à un forfait jours « Transition Retraite » à la Direction au moins 2 mois avant le changement de base contractuelle et au plus tôt, deux ans
-
- et deux mois avant sa date prévisionnelle de départ en retraite.

Le salarié peut solliciter, pour une durée maximale de deux ans, le bénéfice du passage à un forfait jours « Transition Retraite » par rapport au référentiel de 215 jours théoriques dans l'année (incluant la journée de solidarité) pour un droit à congés payés complet et pour une année complète d'activité, sur la base de 172 jours par an, ce qui équivaut à un temps d'emploi de 80 %.

Un avenant au contrat de travail sera établi. Il mentionnera notamment la date de début du dispositif qui prendra effet le 1er jour du mois marquant le début de la période maximale de deux ans pendant laquelle le salarié bénéficiera de la mesure.

Le salarié fixera ses jours travaillés dans le cadre de plannings hebdomadaires. Le salarié devra toutefois prendre toute disposition pour fixer ses périodes de travail en cohérence avec les contraintes professionnelles et les nécessités du service et informer la Direction en cas de modification de ses plannings (report ou anticipation des jours travaillés).

Les jours de repos supplémentaires liés à la mise en œuvre du forfait jours « Transition Retraite » tel que précisé ci-dessus, seront pris selon les modalités en vigueur dans la société.

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, le salarié prendra toute disposition :

- Pour respecter un repos quotidien d'une durée minimale de 12 heures consécutives, sauf dérogations prévues par la loi ou par la convention collective nationale du commerce à prédominance alimentaire, et un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives,
- Pour assurer son activité dans le cadre du nombre de jours définis annuellement,

C.A.A

21/49

B6 TB
B1

- Pour respecter une amplitude de travail raisonnable et répartir sa charge de travail de manière équilibrée dans le temps.

Dans ce cadre, l'employeur prendra toutes les dispositions pour mettre en place une organisation adaptée sur les secteurs ou services concernés.

Le contrôle et le suivi régulier de la durée et de la charge de travail seront assurés conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions conventionnelles applicables en matière de forfait jours, au sein des sociétés parties au présent accord.

B. Allocation d'une prime forfaitaire « Transition Retraite »

Les salariés qui opteront pour un forfait jours « Transition Retraite » bénéficieront d'une prime annuelle dénommée « prime forfaitaire transition retraite », au titre des périodes au cours desquelles ils travailleront dans le cadre de ce nouveau dispositif. Cette prime ne peut donc être versée au-delà de la période de deux ans au cours de laquelle le salarié peut bénéficier de ce dispositif.

Cette prime annuelle calculée sur la rémunération brute annuelle (salaire de base + prime de vacances et complément le cas échéant + prime de fin d'année) sera égale à 15 % de la rémunération brute annuelle et ce, afin de tenir compte de la réduction de salaire corrélative à cette réduction de temps de travail. Cette prime annuelle aura pour effet de rémunérer le collaborateur à hauteur de 95% du salaire annuel brut qu'il aurait perçu si celui-ci était resté à temps complet (salaire de base + prime de vacances et complément le cas échéant + prime de fin d'année).

Cette prime forfaitaire transition retraite sera versée à la date d'échéance de paie du mois de décembre de l'année concernée.

Lorsque la date d'échéance du dispositif prend fin en cours d'année, la prime forfaitaire transition retraite de l'année concernée est proratisée en fonction du nombre de mois travaillés à temps réduit et versée à la date d'échéance du dispositif, qui devrait, en principe, correspondre à la date effective de départ en retraite.

La Direction s'engage pour les cadres de niveau 7 ou 8 bénéficiant du forfait jour réduit ou « Transition Retraite », à maintenir le montant des cotisations retraite du régime général et des régimes retraites complémentaires «
», sur la base contractuelle applicable avant l'entrée dans le nouveau dispositif, jusqu'à la date d'échéance du dispositif. Les coûts liés à ce maintien sont pris en charge par l'entreprise.

C. Droit de retour au forfait jours de 215 jours

Le salarié bénéficie d'un droit de retour.

Dans le délai de 2 mois suivant la demande du salarié, l'entreprise proposera un retour au forfait jours de 215 jours.

Le retour se fera au premier jour de la période de décompte annuelle et fera l'objet d'un nouvel avenant à son contrat de travail. Un cadre sortant du dispositif forfait

jours « Transition Retraite » ne bénéficiera plus de la prime forfaitaire transition retraite à compter de la date du changement. Le montant de la prime sera proratisé, pour son dernier versement, afin de tenir compte du nombre de mois passés en temps réduit. En cas d'absence pour maladie, hospitalisation, absence non rémunérée, accident de trajet, la prime forfaitaire transition retraite est minorée d'un trois cent soixante cinquième par journée d'absence.

Article 1.1.3 : Anticiper les difficultés de santé ; les plateformes d'établissement

Afin de permettre une reprise d'activité dans les meilleures conditions et d'anticiper les mesures à prendre pour éviter la survenance d'une inaptitude, il est rappelé que le salarié en arrêt de travail de plus d'un mois a la possibilité de solliciter une visite médicale de pré-reprise auprès du Médecin du travail. Cette visite de pré-reprise peut aussi être organisée à l'initiative du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale.

Cette visite de pré-reprise permet d'analyser en amont les éventuelles inadéquations entre les exigences du poste de travail et les restrictions médicales émises par le médecin du travail à l'égard du salarié, afin de rechercher des solutions visant à maintenir le salarié en poste. Ces informations ne seront transmises par le médecin du travail à l'employeur qu'après accord du salarié.

Lorsqu'il a connaissance d'un tel risque d'inaptitude, le Directeur du magasin ou le responsable hiérarchique pour les sièges rappellera au salarié concerné la possibilité qu'il a de bénéficier d'une telle visite médicale. Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant.

Une plateforme d'établissement sera mise en place, obligatoirement, dès qu'un salarié handicapé ou un salarié ayant des difficultés de santé fera l'objet d'une restriction d'aptitude ou d'une inaptitude à son poste consécutive à une visite de pré-reprise ou reprise.

La plateforme se compose obligatoirement de :

- du Directeur de l'établissement.
- du salarié,
- d'au-moins deux membres de l'équipe Mission Handicap dont le copilote CSSCT (pilote, copilote, copilote CSSCT, membres désignés de la commission handicap d'établissement), la présence des autres membres reste facultative
- de(s) manager(s) concerné(s),
- du médecin du travail,
- de l'ergonome ou d'un conseiller CAP EMPLOI.

Le salarié sera informé qu'il pourra, s'il le souhaite, solliciter un autre membre du CSE afin d'assister à la plateforme d'établissement.

Ces plateformes permettront de discuter des solutions envisagées par la Direction, qui pourront notamment être un aménagement de poste, un reclassement ou un bilan de compétences ou bilan professionnel. Les possibilités de reclassement

P.A.K'

TB
B7
B1

consécutives à une procédure d'inaptitude formulée par le médecin du travail devront ensuite être soumises au CSE dans le cadre des articles L1226-2 et L1226-10 du Code du travail.

Un compte rendu de cette réunion sera systématiquement établi et rédigé conjointement par un représentant de la Direction et le Copilote CSSCT qui s'engagent à s'assurer du respect de la confidentialité de l'ensemble des parties présentes à la réunion. Ce compte-rendu ne sera diffusé uniquement qu'à « l'équipe Mission Handicap » et au Relais Mission Handicap national, dans le respect de la confidentialité attachée aux situations individuelles.

Un bilan annuel sera établi et présenté au CSE de chaque établissement mentionnant le nombre de restrictions d'aptitude / inaptitudes, le nombre de plateformes d'établissement mises en place, les suites données à ces plateformes d'établissement.

Article 1.1.4 : Situation des aménagements et / ou reclassements des collaborateurs reconnus travailleurs handicapés consécutifs à la plateforme d'établissement

Dans le cas du reclassement d'un salarié reconnu travailleur handicapé, au sens de l'article L5212-13 du code du travail et conformément aux dispositions de l'article 6 : Bénéficiaires du Titre 1 : Contexte et champs d'application du présent accord, il sera recherché toute solution d'aménagement et / ou d'adaptation pouvant permettre au salarié reconnu inapte, de conserver son poste initial, sa rémunération et son statut.

Lorsque le reclassement concerne un membre de l'encadrement (en magasin et sur le périmètre DEHF) et qu'il se situe en dehors du magasin ou du site d'affectation, les clauses de mobilité contractuelles seront respectées.

Dans l'hypothèse où malgré les efforts entrepris, l'entreprise se voit contrainte de proposer un reclassement définitif sur un emploi relevant d'un niveau inférieur, celui-ci sera formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail. Le salarié se verra appliquer les modalités de rémunération correspondant à son poste de reclassement.

Néanmoins, il se verra maintenir sous la forme d'une indemnité compensatrice dite « changement de niveau », un salaire de base égal au salaire de base correspondant à son emploi initial ainsi que les conditions de rémunération associées à ce nouveau poste. L'indemnité compensatrice dite « changement de niveau » sera mise en place selon les modalités ci-après.

En cas de reclassement sur une base horaire différente de la précédente ou d'un passage d'un forfait jour à des horaires individualisées, l'indemnité compensatrice sera proportionnelle à la nouvelle base horaire. Un exemple de calcul d'une indemnité compensatrice d'un cadre reclassé sur un niveau employé est joint en Annexe 3.

L'indemnité compensatrice dite « changement de niveau » compensera la perte de salaire subie par le salarié reclassé au titre de tout ou partie :

- Du salaire mensuel de base
- De la prime annuelle de fin d'année
- De la prime vacance et du complément de prime vacance

Il est expressément convenu que les autres éléments de rémunération, quels qu'ils soient ne seront pas compensés et notamment :

- les majorations des heures supplémentaires, des heures complémentaires, des heures de dimanche, des heures de jours fériés, des primes exceptionnelles, des heures de nuit
- Les éléments de rémunération variable tels que :
 - L'intéressement
 - La participation
 - Les primes variables mensuelles et annuelles

Dans le cadre d'un reclassement temporaire sur un emploi relevant d'un niveau inférieur, celui-ci sera formalisé par la signature d'un avenant temporaire selon les modalités de rémunérations correspondant à son poste de reclassement.

Par ailleurs, ce collaborateur bénéficiera d'une indemnité compensatrice mensuelle temporaire pendant 12 mois maximum selon les modalités décrites ci-après.

En cas de reclassement sur une base horaire différente de la précédente ou d'un passage d'un forfait jour à des horaires individualisées, l'indemnité compensatrice mensuelle temporaire sera proportionnelle à la nouvelle base horaire.

L'indemnité compensatrice mensuelle temporaire compensera la perte de salaire subie par le salarié reclassé au titre de tout ou partie :

- Du salaire mensuel de base
- De la prime annuelle de fin d'année
- De la prime vacance et du complément de prime vacance

Il est expressément convenu que les autres éléments de rémunération, quels qu'ils soient ne seront pas compensés et notamment :

- les majorations des heures supplémentaires, des heures complémentaires, des heures de dimanche, des heures de jours fériés, des primes exceptionnelles, des heures de nuit

P.A.A

25/49

BT
M

- Les éléments de rémunération variable tels que :

- L'intéressement
- La participation
- Les primes variables mensuelles et annuelles

Cette indemnité compensatrice mensuelle temporaire a pour objectif de laisser le temps au salarié reconnu travailleur handicapé d'appréhender les situations résultant à terme des conditions de la nouvelle affectation qui lui sera proposée.

A l'issue des 12 mois, en cas de reclassement définitif à un poste de qualification inférieure à l'emploi précédemment occupé, les dispositions du présent article relatives au reclassement définitif s'appliqueront dans les mêmes conditions.

Par ailleurs, le montant de cette indemnité compensatrice dite « changement de niveau » consécutive à un reclassement définitif ou à l'issue d'un reclassement temporaire, sera modifiée dans le cas d'un éventuel changement de qualification ultérieur. Ainsi, si le salarié revenait à son précédent niveau ou à un niveau supérieur à celui sur lequel il a été reclassé, l'indemnité compensatrice dite « changement de niveau » précédemment mentionnée, sera révisée et fera l'objet soit d'une réduction ou d'une suppression en fonction de la situation.

Tout changement de statut devra faire l'objet d'une modification par avenant le 1^{er} jour du mois.

Les partenaires s'attacheront à faire un suivi particulier de cette mesure lors des bilans annuels.

Article 1.1.5 : Les bilans de compétences / bilans professionnels

Des bilans spécifiques tenant compte de la situation de handicap des salariés pourront être proposés. Ils auront pour objectif de faire le point sur les compétences, les capacités et les motivations professionnelles des personnes handicapées en vue de proposer un projet professionnel réaliste.

Les pistes proposées concerneront en priorité les postes disponibles à l'interne, mais aussi en accord avec le salarié, des pistes externes en vue d'un objectif de reconversion professionnelle peuvent également être envisagées au regard de ses souhaits professionnels et de la compatibilité avec son état de santé.

Article 1.1.6: Les équipements ou appareillage de la personne

Dans l'optique de proposer une prise en charge globale de la personne, la Mission Handicap Carrefour s'est engagée depuis 2008 à proposer aux personnes qui disposent du statut de travailleur handicapé le financement d'aides spécifiques en

PAK

26/49

BB TB
A1

complément des aides de droit commun. (Sécurité Sociale, Mutuelle, PCH, aides AGEFIPH..)

Ces aides, qui facilitent la vie professionnelle mais aussi la vie privée, peuvent concerner notamment des appareillages de compensation du handicap (appareil auditif, prothèse, fauteuil roulant...), ou l'aménagement du véhicule.

Article 1.1.7 : Prise en charge du déménagement du travailleur handicapé

Les contraintes relatives à la mobilité géographique, dans le cadre d'un rapprochement du lieu de travail et sur préconisation du médecin du travail, seront également intégrées par la Mission Handicap, qui financera le déménagement d'un travailleur reconnu handicapé, sous réserve de l'accord du Relais Mission Handicap national.

Article 1.1.8 : Corrélation avec la santé et la qualité de vie au travail

En lien avec l'engagement de l'entreprise relatif à la santé et la qualité de vie au travail, les conditions de sécurité feront l'objet d'une attention particulière.

En cas de besoin et sur préconisation du Médecin du travail, la Mission Handicap prendra en charge le financement d'équipements de sécurité comme notamment des systèmes d'alarme incendie adaptés aux personnes sourdes ou malentendantes ou des équipements de protections individuelles (EPI) dans le cas où les équipements référencés ne sont pas compatibles avec l'état de santé de la personne.

Un lien sera également établi entre la santé et la qualité de vie au travail et la Mission Handicap.

Article 1.1.9 : le télétravail pour les salariés reconnus travailleurs handicapés ne travaillant pas dans les magasins

Un accord collectif de Groupe relatif au télétravail en date du 18 novembre 2021 prévoit notamment que les salariés reconnus travailleurs handicapés peuvent bénéficier de 3 jours de télétravail par semaine. Il sera bien entendu fait application de cet accord dans les conditions déterminées par ce dernier.

Article 1.1.10 : Aménagement spécifique pour le salarié ayant à charge un proche handicapé

Les salariés ou ceux dont le conjoint/concubin/partenaire ont à charge un ascendant au premier degré (père ou mère), un conjoint ou un enfant handicapé bénéficieront, s'ils le souhaitent, d'un aménagement d'horaire, en concertation avec leur responsable hiérarchique, si la situation le nécessite.

Cet aménagement d'horaire pourra également être demandé par le salarié ayant à charge, un ascendant au premier degré (père ou mère), un conjoint ou l'un de ses

PAA

AD

27/49

AL

TB

enfants reconnus handicapés, lorsque sa présence est nécessaire lors des rendez-vous médicaux ou pour la réalisation de démarches administratives nécessaires, en lien avec la situation de handicap.

Cette nécessité devra être attestée par un certificat médical établi par le médecin qui suit la personne en situation de handicap, accompagné de tout justificatif (livret de famille, décision de justice en cas de garde alternée, etc.) attestant de ce lien de rattachement.

Dans le cadre d'une situation nécessitant un aménagement d'horaire sur une longue période pouvant être incompatible avec l'organisation du service/secteur concerné, une plateforme d'établissement sera réunie sur demande du salarié afin d'envisager une affectation permettant de répondre favorablement à cet aménagement.

Lorsque sa présence est nécessaire lors des rendez-vous médicaux ou pour la réalisation de démarches administratives nécessaires, en lien avec la situation de handicap, la Mission Handicap prendra en charge deux journées d'absence rémunérée pouvant être fractionnées en demi-journées, par année civile sur présentation des justificatifs médicaux précisant que l'absence est en lien avec le handicap associé au titre des démarches à entreprendre.

Ces dispositions pourront également être accordées au salarié aidant devant réaliser des actions d'accompagnement ou des démarches administratives telles que des démarches de type éducatif pour son enfant handicapé (demande d'adaptation du système scolaire), ou des démarches de formation professionnelle et d'insertion professionnelle au bénéfice de son enfant et/ou conjoint handicapé. Pour cela, le salarié aidant devra présenter un justificatif attestant du handicap de la personne et du fait qu'il soit à sa charge.

Une confidentialité quant au motif des aménagements précités devra être observée par le Directeur de magasin ou par le supérieur hiérarchique du salarié concerné à l'égard des autres salariés.

Une information sur ces aménagements dans leur ensemble et dans le respect de la confidentialité attachée aux situations individuelles sera réalisée dans le cadre du bilan annuel présenté en CSE.

Article 1.2 : Autres mesures d'accompagnement visant au maintien dans l'emploi

L'Entreprise s'engage à maintenir l'emploi et trouver toutes formes de reclassement, suite à une évolution du handicap et des évolutions de métier, conformément aux dispositions légales.

Dans ce cadre, les dispositifs à mettre en œuvre en fonction des besoins identifiés peuvent être notamment :

- La mise en place des formations nécessaires pour assurer le maintien dans l'emploi,
- La mise en place d'un bilan de compétences et professionnel,
- La mise en place, si la personne handicapée le demande, d'un interlocuteur privilégié dans le cadre d'une mobilité interne pour faciliter son intégration dans une nouvelle entité,

GA#

B6 TB
D1

- La mise en place, chaque fois que cela est nécessaire, de plateformes d'établissement, coordonnés par la Mission Handicap pour favoriser le maintien dans l'emploi avec éventuellement l'appui spécifique d'experts.

Article 1.3 : Cellule d'assistance psychologique et d'assistance sociale

Afin d'aider tout salarié ayant un besoin d'un accompagnement psychologique ou social, la Direction rappelle l'existence d'une cellule d'écoute psychologique et d'assistance sociale (dispositif anonyme et confidentiel) actuellement géré par STIMULUS.

Les salariés en situation de handicap ou les salariés proches aidants peuvent ainsi la contacter.

La Direction s'engage durant la période d'application du présent accord à rappeler régulièrement l'existence de cette cellule aux collaborateurs, par tout moyen.

Article 1.4 : Renforcer les partenariats avec les Services de Prévention et de Santé au Travail et les CAP Emploi

Les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) constituent un interlocuteur privilégié des établissements pour gérer au quotidien les difficultés de santé au travail.

La loi pour renforcer la prévention de la santé au travail dite Loi Santé au travail du 2 août 2021 vient modifier toute une série de dispositifs visant à renforcer la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP). Dans ce cadre, il est nécessaire de renforcer des liens étroits avec les services de prévention et de santé au travail.

Des liens existent déjà avec l'ACMS (Association interprofessionnelle des centres médicaux et sociaux de santé au travail) qui gère une partie des établissements parisiens. Le « médecin coordinateur » de l'ACMS sera mobilisé pour diffuser les messages de la Mission Handicap auprès de ses confrères.

Afin de maintenir un lien privilégié avec les médecins du travail et d'anticiper les actions de maintien dans l'emploi, une communication spécifique sur la possibilité de demander des visites par le salarié ou l'employeur sera réalisée. Cette action s'inscrira en cohérence avec la politique de santé au travail.

Les salariés seront également informés de leur droit à bénéficier d'une visite de pré-reprise. Parallèlement, les Services de Prévention et de Santé au Travail seront invités à communiquer aux pilotes les comptes rendus des visites de pré-reprise (sauf avis contraire du salarié).

Les CAP Emploi, structurés par département, viendront en soutien de l'action des SPST pour gérer les situations les plus complexes, sous réserve que les salariés soient reconnus handicapés et que l'entreprise respecte le taux d'emploi légal.

Les modalités de recours aux CAP Emploi seront précisées auprès des pilotes et notamment :

- Les aspects administratifs relatifs aux demandes d'intervention (formulaire à remplir etc...) seront clarifiés,

B.A.A

TB
B1

- Les modalités de financement des délégations régionales AGEFIPH seront détaillées auprès des pilotes pour accélérer la mise en œuvre opérationnelle des démarches,
- Les coordonnées de l'ensemble des CAP Emploi du territoire seront mises à disposition des pilotes,
- Un rendez-vous annuel devra être organisé au sein de chaque établissement pour que l'ensemble des acteurs du handicap puissent se connaître ce qui facilite les échanges dans le cadre d'éventuel dossier.

Lors de ce rendez-vous l'ensemble des dispositifs mis en place dans le cadre de cet accord devront être présentés et notamment celui relatif à la « plateforme d'établissement ».

Article 1.5 : Encourager les Reconnaissances de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

Les principales aides de la Mission Handicap ne sont accessibles qu'aux personnes disposant du statut de travailleur handicapé. Ainsi, afin que la politique handicap bénéficie à toute personne qui rencontre des problèmes de santé au travail, il est nécessaire de communiquer largement sur les aides liées à ce statut.

Pour cela, la Mission Handicap Nationale diffusera une plaquette d'information présentant de manière synthétique les dispositifs dont les personnes handicapées peuvent bénéficier et notamment les aides existantes dans le cadre de la Mission Handicap. La Mission Handicap communiquera également les démarches à effectuer pour obtenir une RQTH auprès des Maisons Départementales des Personnes Handicapées.

Cette plaquette sera systématiquement transmise aux collaborateurs nouvellement reconnus travailleurs handicapés ou qui renouvellent cette reconnaissance, afin que ces derniers aient connaissance des aides dont ils peuvent bénéficier.

Les salariés reconnus travailleurs handicapés pour lesquels la reconnaissance vient à échéance, seront informés 6 mois avant cette échéance, de la possibilité de renouveler cette reconnaissance.

Afin de limiter les freins liés aux démarches administratives du dossier de RQTH et afin de prendre en compte le temps nécessaire à sa réalisation ou à son renouvellement, la Mission Handicap prendra en charge deux journées d'absence ou quatre demi-journées d'absence rémunérées au titre des démarches à entreprendre.

Le bénéfice de ce droit, soumis à la présentation d'un justificatif de dépôt de la demande auprès de la MDPH ou de l'attribution de la reconnaissance par la MDPH, sera également mentionné dans le courrier informant le salarié que sa reconnaissance vient à expiration.

Afin d'évaluer la pertinence des actions proposées et de suivre les actions dans le temps, un tableau de suivi sera proposé aux pilotes pour faciliter le suivi des salariés en situation de handicap.

B.A.A.

B7 TB
B1

Article 1.6 : Respect de la confidentialité du statut de travailleur handicapé et Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)

Sauf impératif lié à la sécurité des personnes, le salarié handicapé nouvellement embauché ou venant d'être reconnu travailleur handicapé déclarera par écrit s'il accepte ou non que son statut de travailleur handicapé soit porté à la connaissance des équipes, dans le respect du secret médical.

A cette occasion, une communication sera remise au salarié handicapé titulaire d'une reconnaissance, nouvellement embauché ou venant d'être reconnu travailleur handicapé.

Par ailleurs, dans un souci de confidentialité et de conformité légale dans le cadre du RGPD, chaque collaborateur qui remettra sa Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) devra signer un document l'informant sur le traitement de ses données personnelles.

Article 1-7 Le chèque Emploi Service Universel Handicap (CESU Handicap)

L'accompagnement en matière de handicap peut être facilité par l'instauration du CESU handicap.

Le chèque CSEU est attribué aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et/ou aux salariés ayant un enfant handicapé à charge nécessitant une garde d'enfant à domicile ou hors domicile.

La valeur faciale de ce carnet est fixée à 200 euros par année civile, avec une participation de l'Employeur à hauteur de 100%.

Cette mesure peut se cumuler avec des dispositifs de même nature et ayant le même objet au sein des sociétés entrant dans le champs d'application du présent accord.

Cette mesure sera mise en place à compter du mois qui suivra la signature du présent accord.

Article 2 : Sécuriser les parcours professionnels

Carrefour s'engage à offrir un égal accès à la formation et à l'évolution professionnelle à tout salarié reconnu travailleur handicapé quel que soit son handicap.

Article 2.1 : Les entretiens annuels

Les entretiens annuels (Entretien de Compétences et Carrières (ECC)) bénéficient d'une fiche complémentaire destinée aux travailleurs handicapés, qui ont donné leur accord pour porter leur situation de TH à la connaissance de leur Manager

L'objectif de celle-ci est de s'assurer que les situations de handicap n'évoluent pas, et d'initier dans le cas contraire des actions correctives.

L'entretien sera également un moment privilégié pour étudier les aménagements de postes dont aurait éventuellement besoin le collaborateur.

Lors de la formation sur les ECC destinée aux managers, l'utilisation de cette grille complémentaire fera l'objet d'une présentation.

Article 2.2 : Un accès privilégié aux dispositifs de formation pour développer l'employabilité

Les travailleurs handicapés disposeront d'un accès privilégié aux dispositifs prévus dans les différents accords qui ont vocation à développer l'employabilité de nos collaborateurs et notamment :

- Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) qui permettent de valoriser ou d'acquérir de nouvelles compétences,
- Les Validations des Acquis d'Expérience qui permettent à chaque collaborateur de faire reconnaître son expérience en une certification, enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) sous la forme d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle ou un Certificat de Qualification Professionnelle,
- La Certification Cléa qui permet aux personnes les moins qualifiées, souvent sans diplôme, de faire reconnaître leurs compétences, d'affirmer leur employabilité et de développer leur capacité à évoluer.

Article 2.3 : Compte Personnel de Formation (CPF)

En vertu du décret n° 2019-566 du 7 juin 2019, il est rappelé qu'en surplus des 500 € par an (pour un ETP) crédités sur son Compte Personnel de Formation (CPF), tout salarié à temps plein bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) doit bénéficier d'une majoration annuelle de 300 € dans la limite du plafond de son CPF fixé à 8000 euros (prorata temps partiel).

Au regard des dispositions applicables à date, aucune démarche particulière n'est requise du collaborateur, dès lors qu'il a créé son compte personnel de formation et y avoir renseigné son statut de travailleur handicapé.

PAA

TB
BT
BT

Article 2.4 : La mobilité professionnelle

Afin de faciliter la mobilité professionnelle, Carrefour favorisera l'accès des travailleurs handicapés à tous les postes ouverts.

Dans une logique d'anticipation, ils seront informés par les pilotes des postes amenés à se libérer dans l'établissement (par exemple lors d'un départ à la retraite). Le salarié pourra également avoir connaissance des postes libres dans un autre établissement en consultant le site « envie de bouger », la bourse de l'emploi de Carrefour.

Article 2.5 : Un appui spécifique aux salariés handicapés occupant des métiers « sensibles » en cas de réorganisation

L'entreprise s'assurera que les propositions de reclassement tiendront compte de la compatibilité entre le poste proposé et l'état de santé de la personne.

En cas de nécessité d'un aménagement spécifique, l'entreprise proposera un accompagnement nécessaire à l'aménagement de la situation de travail en amont de la prise de poste du salarié.

Article 2.6 : Des outils pour vérifier ce principe d'égalité des chances

Le bilan présenté chaque année aux partenaires sociaux précisera la proportion de travailleurs handicapés formés en comparaison de la population totale, ainsi que le nombre d'heures suivies et le volume horaire moyen de formation.

De la même manière, ce bilan détaillera le nombre de travailleurs handicapés promus à un niveau supérieur.

Les résultats de la requête maintien dans l'emploi dont l'objectif est d'identifier les solutions proposées aux salariés en restriction d'aptitude ou en inaptitude seront diffusés dans le bilan global et dans le respect de la confidentialité attachée aux situations individuelles.

Article 3 : Les aides financières de la Mission Handicap

Afin de valoriser les établissements qui développent des politiques proactives, la Mission Handicap proposera des aides financières dans le cadre du maintien dans l'emploi et de la sécurisation des parcours professionnels.

Prise en charge des frais de salaire pour les deux premiers mois d'un travailleur handicapé reclassé dans son établissement ou dans un autre établissement à la suite d'une inaptitude.

Attribution d'une prime de 1000 euros dans les frais de salaire du magasin pour tout travailleur handicapé reclassé et toujours au poste 12 mois plus tard.

TITRE 4 - PLAN DE COMMUNICATION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION DE L'ENSEMBLE DES SALARIES

La mise en place d'une « culture handicap » n'est possible que si l'ensemble des acteurs est partie prenante de l'action.

Les actions de formation et de sensibilisation viseront à donner aux relais de la politique handicap les moyens d'agir pour prendre en compte les situations de handicap.

Les actions de communication déployées auprès de l'ensemble des salariés auront pour objectif de maintenir une dynamique et de continuer à lutter contre les a priori.

Article 1 : Renforcer la communication interne

Une communication de lancement sera faite lors de la première année de l'accord.

Durant les trois années de l'accord, les moyens de communication seront diversifiés pour porter les messages auprès du plus grand nombre :

- Supports visuels (type applications smartphones),
- Campagne d'affichage permettant de lutter contre les idées reçues,
- Plaquette présentant le dispositif d'aide prévu dans le cadre du 9^e accord,
- Bulletin Mission Handicap présentant l'actualité et les actions innovantes mises en place,
- Portail Carrefour diffusant notamment les outils à disposition des pilotes pour faciliter le déploiement de la démarche, accessible par l'utilisation d'un QR Code,
- Note à l'attention des Directeurs rappelant l'intérêt et l'importance de la mise en œuvre de plateformes d'établissement.

Une communication spécifique sera réalisée auprès des personnes ayant le statut de travailleur handicapé afin de leur rappeler la possibilité de bénéficier d'un accompagnement privilégié en cas de besoin, lors du lancement du nouvel accord mais également auprès des collaborateurs qui obtiennent une reconnaissance ou un renouvellement de leur qualité de travailleur handicapé durant les trois années de l'accord.

Au regard du taux moindre de salariés reconnus travailleurs handicapés au sein des populations cadres en magasin et des collaborateurs DEHF, les parties conviennent

qu'une communication spécifique sera mise en place à destination de ces populations.

Article 2 : Privilégier une communication de recrutement à l'externe

La Mission Handicap Groupe communique sur des supports destinés au public en situation de Handicap (Etre,) mais aussi sur des supports généralistes dans l'optique d'attirer les candidats handicapés.

Un plan de communication pour coordonner les messages et les supports de communication sera établi chaque année et présenté aux membres de la commission de suivi lors de la première réunion de l'année.

Les offres publiées par l'Espace Emploi seront identifiées comme étant « handi-accessibles » pour augmenter le volume de candidatures de personnes en situation de handicap.

Des événements seront organisés par les équipes Mission Handicap dans l'ensemble des établissements notamment lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), qui a lieu courant novembre, afin de favoriser des liens avec les partenaires spécialisés sur les différents bassins d'emploi. Les équipes Mission Handicap ainsi que les membres désignés de la commission handicap d'établissement lorsque celle-ci existe au sein de l'établissement, pourront également participer à des événements externes. La participation à ces événements externes sera considérée comme du temps de travail effectif et rémunérée en tant que tel.

Pour fédérer les équipes magasins autour de ce thème, les membres de l'équipe Mission Handicap, pourront solliciter la Direction afin de disposer du temps nécessaire à l'organisation d'événements dédiés au handicap dans l'entreprise et notamment pour préparer et animer la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées au sein du magasin. L'accord de la Direction devra être sollicité en amont.

Article 3 : Sensibiliser les managers et les salariés

Pour accompagner les managers, des sessions de formation pourront être organisées au sein de chaque établissement. Elles auront pour objectif de faire comprendre ce qu'est le handicap, de le dédramatiser afin d'apprendre à gérer les situations de handicap au sein des équipes et permettre ainsi de favoriser la prise en charge des salariés handicapés tout au long de leur carrière.

Elles permettront également aux managers d'appréhender la diversité de leurs collaborateurs et notamment de ceux en situation en handicap. L'objectif sera de donner des outils concrets et opérationnels pour la gestion au quotidien des collaborateurs reconnus travailleurs handicapés.

En complément, une information sur la Mission Handicap et son réseau de relais sera intégrée au parcours d'intégration des futurs Directeurs et managers.

Par ailleurs, des actions de communication régulières permettront de sensibiliser les salariés à la prise en compte des situations de handicap au travail.

Enfin, les managers techniques et sécurité qui interviennent régulièrement dans le cadre du maintien dans l'emploi seront sensibilisés à l'ergonomie. Cela leur permettra d'intégrer les bonnes pratiques matérielles, organisationnelles nécessaires lors de l'aménagement d'un matériel existant ou de la commande d'un nouveau matériel.

Article 4 : Poursuivre la montée en compétence des acteurs relais

Dans la poursuite des engagements du précédent accord, et afin de créer des synergies entre les différents relais de la Mission Handicap, et en particulier de favoriser une prise en charge collective des actions de maintien dans l'emploi, des actions de formations communes aux pilotes, copilotes et copilotes CSSCT et des membres désignés de la commission handicap d'établissement seront organisées sur la durée de l'accord.

Ces sessions prévues sur une durée d'une journée environ, seront organisées sur toute la durée de l'accord ;. L'objectif sera notamment de favoriser la mise en place des plateformes d'établissement et de faciliter leur animation.

Les sessions de formation existantes seront adaptées et proposées à tous les membres de la Mission Handicap magasin.

Les copilotes CSSCT ou membre désigné de la commission handicap d'établissement nouvellement nommés bénéficieront également d'une journée de formation centrée sur l'accompagnement dans le cadre du maintien dans l'emploi.

Les chargés de recrutement de l'Espace Emploi Carrefour seront formés à la prise en compte des situations de handicap lors des différentes phases du recrutement : sourcing, sélection de CV, entretien d'embauche et préparation de l'intégration.

Enfin, une réflexion sera engagée avec les membres de la Direction Formation Carrefour dans l'objectif d'améliorer l'accessibilité des formations à tout type de handicap (adaptation des supports, sélection des lieux de formation, ajustement de la pédagogie...)

TITRE 5 - PLAN DE MANAGEMENT DE LA DEMARCHE

Il est nécessaire de poursuivre ce qui a été entrepris lors des précédents accords et ainsi continuer à renforcer la collaboration au sein des « équipes Mission Handicap » composées des pilotes, copilotes et copilotes CSSCT et des membres désignés de la commission handicap d'établissement, afin de pérenniser le déploiement de la démarche dans l'ensemble des établissements.

PAR

TB
BT
M

La Mission Handicap nationale continuera également la collaboration initiée depuis 2013 avec l'AGEFIPH et ses prestataires de service, sous réserve que le taux d'emploi de 6% soit maintenu.

Article 1 : Maintenir le pilotage national

La Direction de l'entreprise réaffirme sa volonté de continuer à mener une politique active sur le sujet. Les supports de communication mobilisés lors du lancement du nouvel accord valoriseront son engagement.

Le Relais Mission Handicap National développera les synergies :

- Avec les personnes en charge du déploiement des autres politiques internes et notamment emploi et santé au travail,
- Avec les institutionnels à l'externe, et notamment l'AGEFIPH

Compte-tenu des particularités de la DEHF, la commission nationale de suivi, initialement composée de 4 représentants élus désignés par chacune des organisations syndicales représentatives signataires de l'accord, sera désormais portée à 5 membres dont un représentant élu de cette commission qui sera choisi prioritairement parmi les représentants de DEHF, lorsque l'organisation syndicale est représentée sur le périmètre DEHF. Cette commission sera réunie 3 fois par an.

Elle sera chargée de veiller à l'application des engagements contractuels. Les membres de cette commission continueront d'être étroitement associés à la démarche. Des prestataires spécialisés dans le handicap seront invités afin de poursuivre la professionnalisation des membres de la commission.

Les membres de la Commission Nationale de suivi bénéficieront d'une formation dans les 6 mois suivant la signature de l'accord d'une journée environ, sur leur rôle et missions.

Un bilan quantitatif et qualitatif sera réalisé chaque année. Il permettra d'évaluer l'efficacité de la politique mise en place et d'ajuster les actions prévues dans le présent accord. Ce bilan sera présenté aux membres de la commission nationale de suivi et transmis à la DREETS.

Il fera également l'objet d'une présentation conjointe par le Relais Mission Handicap national et deux membres de la commission nationale au CSE Central une fois par an.

Article 2 : Renforcer la collaboration au niveau local

Article 2.1 : L'équipe Mission Handicap

Le déploiement de la démarche sera assuré par l' « équipe Mission Handicap ».

Article 2.1.1 : Composition et modalités de désignation

L'«équipe Mission Handicap » sera composée au sein de chaque magasin du pilote, du copilote, d'un copilote CSSCT et des membres désignés de la commission handicap d'établissement lorsque celle-ci existe.

Dans le cadre du suivi et de l'accompagnement de la mise en œuvre du présent accord au sein du magasin ou d'un service pour le périmètre DEHF, le pilote Mission Handicap sera le ou la manager/responsable RH du magasin ou du service.

Les membres désignés de la commission handicap d'établissement lorsqu'elle existe au sein de l'établissement, sont membres de droit de « l'équipe Mission Handicap ». Ils sont désignés par le CSE à l'issue de chaque nouveau cycle électoral du CSE.

A / Désignation du Copilote Mission Handicap

Chaque fois que cela est possible, et uniquement sur la base du volontariat, un salarié par magasin ou par service est nommé en copilote Mission Handicap.

Compte tenu de ses missions, le copilote Mission Handicap doit être une personne proche des équipes, ayant des qualités relationnelles ainsi qu'une sensibilité sur les questions liées au handicap.

Le copilote Mission Handicap sera notamment chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap au sein du site auquel il appartient.

Le Directeur de magasin ou le/la Manager RH de proximité pour les sièges procède à un appel à candidature par voie d'affichage. Une information concernant cet appel à candidature sera par ailleurs effectuée lors du brief magasin.

Toute personne en magasin ou au sein d'un service pour la DEHF peut se porter volontaire, sans condition d'ancienneté, pour être copilote Mission Handicap. S'il le souhaite, il pourra informer le Directeur de magasin ou le/la Manager RH de proximité de sa motivation.

Il revient au Directeur de magasin ou au Manager RH de proximité de désigner parmi les candidats le copilote Mission Handicap, après avoir échangé sur les candidatures lors d'une réunion avec les membres du CSE.

Le Directeur de magasin s'engage à désigner le pilote Mission Handicap en fonction de sa motivation et des aptitudes susmentionnées.

B / Désignation du Copilote CSSCT

Le copilote CSSCT sera désigné par les membres titulaires du CSE parmi les membres désignés au sein de la CSSCT.

La signature du présent accord ne remet pas en cause les désignations antérieures; cependant en cas de carence, de nouvelles désignations seront effectuées dans les trois mois suivant la signature du présent accord.

Les noms des personnes composant « l'équipe Mission Handicap » seront ensuite affichés en magasin et au sein de la DEHF, sur l'affichage spécialement dédié « l'équipe Mission Handicap », afin qu'ils puissent être identifiés par l'ensemble des salariés. A l'occasion de leurs désignations, seront rappelés leur rôle, le descriptif de leurs missions ainsi que leur devoir de confidentialité. Dans une optique de meilleure identification, les membres de « l'équipe Mission Handicap » qui le souhaitent pourront afficher leur photographie.

La liste composant l'équipe Mission Handicap sera communiquée dès sa composition au Relais Mission Handicap National.

Article 2.1.2 : Les missions

Les missions de cette équipe seront en particulier :

- De coordonner les actions liées à la politique d'emploi des personnes handicapées, notamment le maintien dans l'emploi des collaborateurs au travers de la mise en place effective des plateformes d'établissement,
- De veiller au bon déroulement et à la pérennité de l'intégration des travailleurs handicapés dans leur établissement,
- D'informer les salariés sur les aides apportées par la Mission Handicap et sur le statut de travailleur handicapé et sur les démarches à effectuer,
- D'assurer une permanence « Mission Handicap » mensuelle à destination de l'ensemble des salariés afin de promouvoir l'accord handicap, d'organiser des campagnes de communication et/ou événements ponctuels tout au long de l'année sur le handicap, et en particulier de participer aux SEEPH (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées) chaque année.
- D'animer la démarche en interne auprès du Directeur, de l'Equipe de Direction, des Managers, de la CSSCT et éventuellement de la commission Mission Handicap du magasin lorsque celle-ci a été constituée dans le cadre la mise en place des CSE,
- De présenter au CSE d'établissement, régulièrement, un bilan des actions menées,
- D'être en relation avec les acteurs spécialisés (médecins du travail, acteurs du recrutement et de la formation), en représentant les établissements dans les manifestations extérieures autour du handicap (forums...),

Le pilote, le copilote, le copilote CSSCT et les membres désignés de la commission handicap d'établissement seront informés de toute situation d'inaptitude partielle ou

BB

PAA

39/49

BT
BT

totale, de handicap, sous réserve de l'accord du salarié et sous couvert de la confidentialité.

Article 2.1.3 : Les moyens

Pour assurer sa mission « l'équipe Mission Handicap » disposera :

- de la mise en place d'un affichage dédié dont le contenu sera élaboré par la Commission Handicap Nationale
- D'un crédit mensuel d'heure de 4 heures, non reportable d'un mois sur l'autre, destiné notamment à la tenue de la permanence et de l'évaluation des impacts de ses actions. Ces 4 heures seront attribuées à chaque membre de « l'équipe Mission Handicap ». Ces heures pourront, en cas d'absence d'un des membres, être cédées à un autre membre de « l'équipe Mission Handicap ».
- D'une formation d'une journée environ sur son rôle et ses missions notamment en matière de la tenue des plateformes d'établissement.

Article 2.1.4 : Suivi des travaux de « l'équipe Mission Handicap »

Chaque trimestre, « l'équipe Mission Handicap » communiquera au Relais Mission Handicap national, le nombre de réunions qu'elle aura tenues ainsi qu'un compte-rendu des actions d'accompagnement, de communication ou autres, mises en place dans le cadre de ses missions. Elle s'engage également à évaluer et communiquer les impacts de ses actions.

Un formulaire-type sera mis à la disposition des équipes Mission Handicap afin de faciliter les remontées de ces informations trimestrielles au Relais Mission Handicap national.

Compte-tenu de l'importance du travail mené par « l'équipe Mission Handicap », et la nécessité d'avoir une vision globale des travaux menés tout au long de l'année, un formulaire-type réservé aux remontées des actions annuelles sera mis à disposition des équipes Mission Handicap. Ce formulaire permettra au Relais Mission Handicap national d'intégrer ces actions au bilan annuel de la Mission Handicap

Ces formulaires ont été réalisés conjointement entre la Direction et les membres de la Commission Handicap nationale.

Article 2.2 : La Commission de Santé, Sécurité et des Conditions de Travail

Le comité social et économique (CSE) a notamment pour mission de contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle.

Les questions de santé au travail dont le handicap, font partie intégralement des prérogatives de la CSSCT dont elle pourra se saisir.

PAA BB 40/49

MT TB

Afin que chaque magasin ait une vision détaillée de sa situation au regard de l'emploi des personnes handicapées, un « tableau de bord » lui sera mis à disposition chaque trimestre. La finalité de ce « tableau de bord » est de faciliter la gestion prévisionnelle de l'effectif handicapé des différents établissements couverts par l'accord Carrefour.

Ce « tableau de bord » sera présenté en réunion de la CSSCT, de la Commission Handicap de l'établissement le cas échéant et du CSE en format élargi.

Ce tableau de bord contiendra les éléments suivants :

- L'effectif d'assujettissement de l'établissement
- L'effectif requis
- Les effectifs présents
- les ETP manquants
- Le nombre de recrutements par type de contrat (CDI/CDD)
- Le nombre de départs par type de sortie (licenciement, démission, départ à la retraite, etc...)
- Le profil anonyme des travailleurs handicapés, c'est-à-dire après suppression faite des noms et prénoms des salariés. Néanmoins, les informations relatives au sexe, l'âge, le type de contrat, l'emploi exercé seront communiquées.

Par ailleurs, dans le respect de la confidentialité attachée aux situations individuelles, il sera également communiqué aux membres de la CSSCT :

- Le nombre de nouvelles reconnaissances
- Le nombre de renouvellement des reconnaissances.

Article 3 : Le rôle des responsables des Ressources Humaines de proximité

Les responsables Ressources Humaines de proximité font partie intégrante de l'équipe Mission Handicap.

Ils seront en charge :

- d'accompagner les managers dans le cadre de la démarche handicap et notamment dans leur processus de recrutement de collaborateurs en situation de handicap ;
- de veiller à l'accompagnement de l'intégration des collaborateurs en situation de handicap et au bon suivi de leur parcours professionnel ;
- de coordonner les démarches de maintien dans l'emploi ;
- d'informer et accompagner les personnes en situation de handicap ainsi que les salariés le souhaitant, à faire les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;

- d'envoyer les justificatifs des bénéficiaires à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à la Mission Handicap;
- d'organiser l'ensemble des visites médicales (embauche, pré-reprise, reprise) et d'informer le médecin du travail lorsque le salarié en situation de handicap a une prolongation d'arrêt au-delà d'1 mois d'absence ;
- de diffuser les informations et différents supports de communication institutionnels autour du handicap dans le cadre des comités de Direction et plénières ;
- de remonter les informations, expériences et bonnes pratiques en vigueur auprès du Relais Mission handicap national ;
- d'assurer le suivi administratif et le recueil des données indispensables à l'actualisation des DSN mensuelles et de la DOETH annuelle.

Ils travailleront en collaboration avec la Mission Handicap (alerter le Relais Mission Handicap National sur les cas individuels urgents et inversement).

Article 4 : Le rôle de l'encadrement

L'implication de l'encadrement est un élément essentiel de pleine réussite de la démarche relative au handicap.

Le responsable ressources humaines de proximité en collaboration avec l'encadrement présentera aux équipes les dispositions du présent accord.

Par ailleurs, les managers :

- participeront à la sensibilisation de leurs équipes à l'intégration d'une personne en situation de handicap et s'assureront de la mise en place d'un tutorat lorsque ce dernier sera demandé par le salarié en situation de handicap ;
- informeront l'ensemble des équipes de l'existence de la Mission Handicap et leur communiqueront le nom des personnes à contacter (Manager Ressources Humaines de proximité et équipe Mission Handicap) ;
- alerteront le Manager Ressources Humaines de proximité et l'équipe Mission Handicap sur les cas individuels urgents.

Au titre de son rôle dans le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, l'encadrement devra faire preuve de vigilance et de bienveillance lorsqu'il constate ou a connaissance de la dégradation de l'état de santé d'un collaborateur en situation de handicap, de l'aggravation de son handicap ou encore du fait qu'un salarié vient d'être reconnu travailleur handicapé.

De manière générale, l'encadrement veillera à l'état de santé de l'ensemble de ses collaborateurs et redoublera d'attention s'agissant des travailleurs en situation de handicap ou des salariés dont il aurait connaissance des difficultés de santé.

Article 5 : Budget

Conformément à l'article R. 5212-12 du Code du travail, le montant du financement prévisionnel des différentes actions programmées est au moins égal, par année, à celui de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi, à l'exclusion des dépenses mentionnées à l'article L. 5212-11 prises en compte au titre de la déduction prévue par ce même article.

La Direction s'engage à financer son programme d'actions en faveur des personnes handicapées par le biais -a minima- de la contribution qu'elle aurait dû verser, à défaut d'accord, à l'AGEFIPH.

L'enveloppe budgétaire et sa répartition par axe seront réajustées chaque année au regard des besoins et des montants des contributions que l'entreprise aurait dû verser au titre de l'année précédente à l'exclusion des éventuelles déductions légales. Une pesée financière couvrant les trois années d'application du présent accord est jointe en annexe (Annexe 2).

En tout état de cause et quel que soit le montant issu des contributions dues et même si celles-ci sont égales à zéro, la Société Carrefour Hypermarchés s'engage à consacrer un budget annuel (y compris les éventuelles aides AGEFIPH) par une dotation budgétaire spécifique, financée sur ses fonds propres, .

Ce budget prévisionnel est de 550 000€ par an (soit 1650 000 € sur la durée d'application de l'accord). Il sera porté au montant de la contribution annuelle due aux AGEFIPH si celle-ci était supérieure à 550 000 €.

Le budget étant intégralement construit sur la base d'une allocation volontaire de l'entreprise, les règles régissant la pesée financière d'un accord agréé calculée à partir des contributions libératoires théoriques (et en particulier certains plafonds) ne sont pas applicables ;

Les montants prévus une année et qui n'ont pas été dépensés dans l'année peuvent être reportés sur les années suivantes. Cette fongibilité s'applique également entre les différents axes de la politique afin de conserver la souplesse nécessaire au pilotage.

AAA

43/49

BT
BT

TITRE 6 - DISPOSITIONS FINALES

Article 1 : Durée et prise d'effet de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois années civiles, soit jusqu'au 31 décembre 2025. Il est convenu que le présent accord sera applicable de manière rétroactive à compter du 1^{er} janvier 2023.

Article 2 : Révision de l'accord

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes du présent accord.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Dans l'hypothèse d'une modification des dispositions légales, réglementaires ou de la convention collective nationale de branche mettant en cause directement les dispositions du présent accord, des discussions devront être ouvertes dans les meilleurs délais suivant l'arrêté d'extension, la parution du décret ou de la loi.

Article 3 : Adhésion à l'accord

Conformément aux dispositions légales, une organisation syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Article 4 : Dépôt et publicité

Le présent accord est notifié ce jour à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties signataires.

En outre, un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe de sociétés relevant de la Convention Collective d'Entreprise CARREFOUR.

Le présent accord sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.

PAA

44/49

BB TB
DM

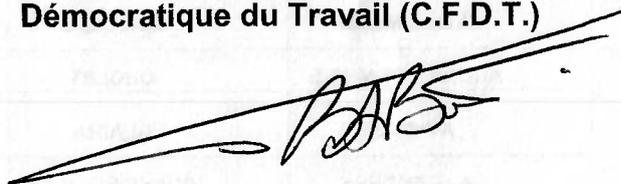
Conformément à la loi, le présent accord sera déposé en ligne en deux exemplaires, sur la plateforme de « télé procédure » du ministère du travail (« Télé Accords ») par le représentant légal de l'Entreprise (dont une version intégrale signée par les Parties au format .PDF et une version publiable au format .DOCX de laquelle sera supprimée toute mention de nom, prénom, paraphe ou signature de personnes physiques).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat greffe du Conseil des prud'hommes d'Evry.

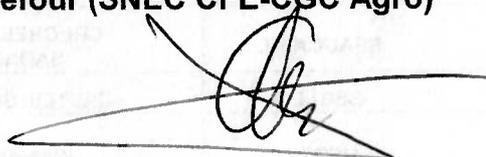
Fait à Massy, le 30 mai 2023

Pour la Direction

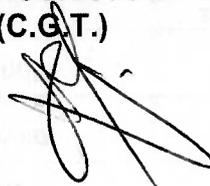
**Pour la Confédération Française
Démocratique du Travail (C.F.D.T.)**



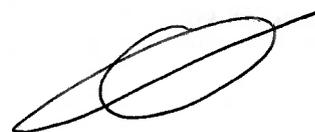
**Pour le Syndicat National CFE-CGC
de l'Encadrement du groupe
Carrefour (SNEC CFE-CGC Agro)**



**Pour la Confédération Générale du
Travail (C.G.T.)**



**Pour la Fédération Générale des
Travailleurs de l'Agriculture, de
l'Alimentation, des Tabacs et
Allumettes (F.G.T.A. / F.O.)**



**ANNEXE 1. LISTE DES ETABLISSEMENTS DU PERIMETRE DE
L'ACCORD- 1/2**

AIRE S/ LA LYS	CHÂLONS EN CHAMPAGNE	EVRY	L'ISLE ADAM
AIX EN PROVENCE	CHAMBOURCY	FEURS	LORMONT
ALENCON	CHAMNORD	FLINS SUR SEINE	LYON La Part Dieu
ANGERS GRAND MAINE	CHAMPS SUR MARNE	FOUGERES	MABLY (Roanne)
ANGOULINS	CHARLEVILLE-MEZIERES	FOURMIES	MAUBEUGE
ANNECY	CHARTRES	FRANCHEVILLE	MERIGNAC
ANTIBES	CHATEAUNEUF	GENNEVILLIERS	MEYLAN
ARMENTIERES	CHATEAUROUX	GIVORS	MONDEVILLE
ATHIS MONS	CHELLES	GRUCHET LE VALASSE	MONT ST AIGNAN
AUCHY LES MINES	CHOLET	GUINGAMP	MONTESSON
AVIGNON	CLAIRA	HEROUVILLE SAINT CLAIR	MONTIGNY
AVRANCHES	CLAYE SOUILLY	ISLE D'ABEAU	MONTREUIL
BARENTIN	COLLEGIEN	LA CIOTAT	NANTES BEAUJOIRE
BASSENS	CONDE S/ ESCAUT	LA VILLE DU BOIS	NANTES BEAULIEU
BEAUCAIRE	CRECHES SUR SAONE	LABEGE	NEVERS
BEGLES	CRETEIL SOLEIL	LAON	NICE Lingostière
BERCK	DENAIN	LATTES	NICE TNL
BESANÇON CHALEZEULE	DIJON TOISON D'OR	LAVAL	NIMES Sud
BESANÇON VALENTIN	DOUAI/FLERS	LE MERLAN	OLLIIOULES
BOURG EN BRESSE	DRAGUIGNAN	LES ULIS	ORANGE
BOURGES	DRANCY	LESCAR	ORMESSON
BREST	ECULLY	L'HAY LES ROSES	PARIS/AUTEUIL
CAEN	EPINAL	LIBOURNE	PERPIGNAN
CARRE SENART	ETAMPES	LIEVIN	PONTAULT COMBAULT
CHALON SUD	EVREUX	LIMOGES BOISSEUIL	PUGET/ARGENS

BB TD
 PAF 46/49
 D1

ANNEXE 1. LISTE DES ETABLISSEMENTS DU PERIMETRE DE L'ACCORD- 1/2

QUETIGNY	SAINT MALO	THIERS	ST CLEMENT LA RIVIERE
QUIMPER	SAINT QUENTIN en Yvelines	THONVILLE	LIMAY
RAMBOUILLET	SALAISE S/SANNE	TOULON Grand Var	VILLEJUIF
REIMS CERNAY	SALLANCHES	TOULON Mayol	VILLEURBANNE
REIMS TINQUEUX	SANNOIS	TOULOUSE PURPAN	VILLIERS EN BIERE
RENNES CESSON	SARAN	TOURS - ST Pierre des corps	WASQUEHAL
RIOM	SARTROUVILLE	TRANS EN PROVENCE	DIRECTION EXECUTIVE HYPERMARCHES FRANCE (DEHF)
ROSNY SOUS BOIS	SEGNY	TROYES LA CHAPELLE	VEZERE DISTRIBUTION
RUNGIS / BELLE EPINE	SETE BALARUC	UZES	
SAINT BRICE	SEVRAN	VALENCIENNES	
SAINT BRIEUC	SOYAUX	VANNES	
SAINT DENIS	ST ANDRE LES VERGERS	VAULX EN VELIN	
SAINT EGREVE	ST GENEVIEVE des Bois	VENETTE	
SAINT HERBLAIN	ST MARTIN AU LAERT	VENISSIEUX	
SAINT JEAN/VEDAS	ST POL S/ MER	VILLABE	

P.A.A

47/49

01

TS

ANNEXE 2 : BUDGET 2023 - 2024 - 2025

	2023	2024	2025
PILOTAGE ET SUIVI			
Total	43 000	43 000	43 000
PLAN D'EMBAUCHE TH			
Total	26 000	23 000	23 000
ACCUEIL ET INSERTION			
Total	60 000	60 000	60 000
INFORMATION SENSIBILISATION			
Total	86 000	86 000	86 000
FORMATION			
Total	26 000	26 000	26 000
MAINTIEN DANS L'EMPLOI des TH			
Total	280 000	292 000	292 000
AUTRES MESURES			
Total	27 000	18 000	18 000
SOUS-TRAITANCE			
Total	2 000	2 000	2 000
Total général	550 000	550 000	550 000

P.A.A. *BB* *TB*
 48/49 *01*

**ANNEXE 3: SIMULATION INDEMNITE COMPENSATRICE D'UN CADRE RECLASSE
SUR UN POSTE D'EMPLOYE**

**Simulation Indemnité Compensatrice d'un cadre reclassé sur un
poste d'employé**

**Simulation sur la base d'une baisse de niveau
vers un niveau 4A**

salaire cadre	3200
nouveau salaire 35h	1931,11
nouveau salaire 30h	1655,24

<i>Temps plein</i>	
Horaire cadre	45
horaire employé	35
Salaire recalculé	2488,89
IC	557,78
<i>Temps partiel</i>	
Horaire cadre	45
horaire employé	30
Salaire recalculé	2133,33
IC	478,10